

**Напрями удосконалення інституціонального
забезпечення розвитку та легалізації ринку праці
в системі соціальної безпеки регіонів**

Досліджено особливості функціонування інститутів ринку праці в системі соціальної безпеки регіону. Визначено недоліки інституціонального забезпечення розвитку ринку праці. Запропоновано правові, адміністративні, організаційно-економічні напрями легалізації ринку праці та зайнятості населення.

Ключові слова: соціальна безпека регіону, ринок праці, інституціоналізація, легалізація, зайнятість, соціальні загрози, небезпеки соціальної сфери.

Відсутність передумов забезпечення розширеного відтворення якісної та конкурентоспроможної пропозиції робочої сили, низький рівень функціонування системи соціального партнерства на ринку праці та обмежена гнучкість інститутів ринку праці на місцевому та загальнодержавному рівнях. Існуючі загрози слід мінімізувати у процесі зміцнення соціальної безпеки регіону, поглибленої співпраці регіонів з ЄС та удосконалення вітчизняного законодавства. Не зважаючи на існування наведених вище ризиків інституціонального забезпечення ефективного функціонування ринку праці, загострення яких очікується із зростанням рівня соціально-економічного розвитку регіонів та конкурентоспроможності національної економіки, в Україні залишається неналежним нормативно-правове забезпечення їх мінімізації, а відтак – низьким є рівень соціальної безпеки регіону.

Окремі аспекти забезпечення макроекономічної рівноваги у сфері соціальної політики, інституціоналізації ринку праці та зайнятості населення, стійкого соціально-економічного зростання та соціальної безпеки на державному та регіональному рівнях присвячені праці таких відомих вітчизняних науковців, як Л. Богуш, С. Білої, О. Волощук, В. Геєця [1], Б. Данилишина, О. Дзьобаня [3], М. Долішнього, С. Дорогунцова, Я. Жаліла [1], Т. Заяць [5], Л. Ільчук, В. Куценко [6], Е. Лібанової [1], В. Новікової [7], О. Пищуліної [9], О. Позняка, Ю. Порожнявого, В. Паламарчук, У. Садової, Л. Семів, В. Скуратівського, Г. Пастернак-Таранушенка [8], Л. Шевчук та ін.

В існуючих наукових розробках достатньо уваги приділено впливу соціальних факторів на безпечний суспільний розвиток, виділяються ті чи інші проблеми формування соціальної безпеки через інструменти соціальної політики держави. Проте, певною мірою відсутнє комплексне відображення передумов розвитку і легалізації ринку праці в системі соціальної безпеки регіону. Водночас можна констатувати і недостатню дослідженість проблем регіонального розвитку та трансформації окремих соціальних детермінант у загрози соціальній безпеці. Необхідність поглибленого вивчення окресленої проблематики актуалізується відсутністю відповідного комплексного дослідження.

Враховуючи вищезазначене, метою статті є виявлення недоліків інституціонального забезпечення розвитку ринку праці та небезпек на регіональному рів-

ні. Важливим моментом у даному контексті є обґрунтування напрямів легалізації ринку праці в частині формування системи правових, адміністративних, організаційних заходів та інформаційного забезпечення в системі соціальної безпеки.

Соціальна безпека забезпечується сукупністю заходів держави, суспільних інституцій та суб'єктів підприємництва, є характеристикою зв'язків, в межах яких здійснюється взаємодія усіх учасників суспільного життя. Для забезпечення соціальної безпеки регіону необхідні сприятливі соціально-економічні умови: розвиток економіки та підприємництва, збільшення зайнятості населення, подолання демографічної кризи, забезпечення доступу до якісної системи освіти, охорони здоров'я, культурних цінностей, міграційної безпеки населення та інституціональне забезпечення регулювання ринку праці.

Неефективним є функціонування інститутів ринку праці, а відтак, недоліками інституціонального забезпечення його розвитку, все ще залишаються:

- складність механізму проведення структурної реформи ринку праці місцевими органами державної влади, що зумовлює нерегульованість проблеми географічної та професійної мобільності робочої сили на внутрішньому ринку, через відміну адміністративних бар'єрів, активізацію фінансово-кредитного сприяння малому бізнесу;
- низький рівень залучення приватних підприємств, установ, а також громадських організацій ринку праці щодо здійснення заходів у рамках, здатних забезпечити підготовку необхідних кваліфікованих кадрів та контактувати з представниками територіальних громад іноземних держав, з врахуванням відповідного фахового рівня та мовних знань. Так, за даними Інституту економічних досліджень та політичних консультацій, у 2008 р. кадровий дефіцит як головної перепони для розвитку економіки називали на 10,8% більше опитаних керівників підприємств, ніж рік тому. Кожний четвертий український менеджер вважає, що брак кваліфікованих кадрів стримує зростання виробництва. У 40% випадків середній розряд робітників на підприємствах відстає від робіт, що виконуються, на 0,2-0,3 розряду [11]. У кадровому складі економіки постійно зменшується вага таких груп як професіонали та фахівці (відповідно 13 та 11,6%). Тоді як у всіх розвинених країнах їхня частка збільшується і в середньому по ЄС становить до 16 та 18%. Водночас стрімко зростає частка осіб, які не мають професій і займають робочі місця, які не потребують кваліфікації (23,3%), при тому, що в ЄС даний показник рідко сягає 10% і навіть в Росії він складає 11,2% [10, с. 10];
- недостатній рівень самостійності органів державної влади та місцевого самоврядування у прийнятті рішень щодо здійснення спільних із суб'єктами ринку праці іноземних держав заходів в частині розбудови соціальної інфраструктури прикордонних регіонів;
- відсутність передумов забезпечення розширеного відтворення якісної та конкурентоспроможної пропозиції робочої сили на ринку праці через механізм формування та реалізацію національної демографічної, міграційної, профорієнтаційної та освітньої стратегій;
- низький рівень функціонування суб'єктів соціального партнерства на ринку праці, ролі профспілок у вирішенні конфліктів між організаціями, що представляють різні інтереси у суспільстві шляхом переговорів та досягнення компромісів за участю органів місцевих органів державної влади. Значною пробле-

мою все ще залишається тіньова зайнятість населення. Так, за даними опитувань Держкомстату у 2009 р. в тіньовому секторі працювало 4,6 млн. осіб (21,5% від зайнятого населення), що оформлені на працю не у відповідності з вимогами трудового законодавства, а на основі суспільно-правової угоди. Основна частина дрібного бізнесу сконцентрована у сфері послуг, де працює 4,56 млн. осіб, при цьому лише 981 тис. було офіційно включено в звіти про штати співробітників [10, с. 13];

- надмірна зарегульованість трудових відносин на підприємствах, яка обмежує гнучкість інститутів ринку праці на місцевому та загальнодержавному рівнях, та високі витрати, пов'язані з наймом та звільненням. Такий напрям розвитку трудових відносин уповільнює темпи пристосування ринку до змін у попиті на працю, збільшує витрати обороту робочої сили та, відповідно, знижує цілеспрямований перерозподіл робочої сили;
- недосконалість механізмів державної підтримки підприємницької ініціативи громадян та створення сприятливого підприємницького середовища, недостатність економічної активності населення, що зумовлює відставання ціни робочої сили від її вартості;
- ігнорування участі органів державної влади у вирішенні проблеми зростання заробітної плати найманих працівників при скороченні суми валового прибутку підприємств. Зазначимо, що частка оплати праці у ВВП у 2009 р. складала 51%, у 2010 р. цей показник планувався в розмірі 50,7%, тоді як у країнах ЄС він складав у середньому 65%. За розрахунками Мінекономіки, у 2011 році питома вага оплати праці у ВВП зменшиться порівняно з 2010 р. на 0,5% і складатиме 50,2% [10, с. 15];
- відсутність прозорого механізму розподілу повноважень в галузі регулювання ринку праці між державними та регіональними органами влади, органами місцевого самоврядування;
- сповільнення дії державних органів влади щодо вирішення проблеми наявності нелегальної трудової міграції громадян України за межі країни. Сьогодні все ще гострою залишається проблема приведення у відповідність Закону України “Про ратифікацію Європейської конвенції про правовий статус працівників-мігрантів” відповідно до законодавства приймаючої сторони в частині закріплення гарантій дотримання прав і свобод українських громадян на законодавчому рівні за кордоном;
- неврегульованість проблеми організації єдиної національної системи соціального, медичного та пенсійного страхування населення, наявність недержавного пенсійного забезпечення як такого, що заохочує тіньову зайнятість та розвиток тіньового ринку праці.

Таким чином, з метою удосконалення інституціонального забезпечення розвитку та легалізації ринку праці та зміцнення соціальної безпеки регіонів на прями легалізації ринку праці повинні включати в себе систему правових, адміністративних, організаційно-фінансових заходів. Передбачені заходи повинні включати сприятливі передумови для інформаційного забезпечення та інституціалізації відносин зайнятості, формування ефективної політики доходів та оплати праці, розробки організаційного механізму регулювання ринку праці, що, в свою чергу, є чинником зменшення ризиків функціонування ринку праці, зокрема в процесах європейської інтеграції України. А саме, пріоритетною видається реалізація таких заходів:

1) у сфері економічних відносин:

- демонополізація товарного ринку та формування конкурентного економічного середовища при дотриманні сприятливих ініціатив місцевої влади. Це посилить рівень інституціоналізації ринку праці, дозволить зменшити диспропорції на товарному ринку, і, цілком закономірно, знизить зловживання цінового характеру, досягнення конкурентних переваг недобросовісними методами, штучне обмеження попиту та пропозиції;
- здійснення програм інформування населення про умови започаткування і ведення бізнесу, зокрема – шляхом соціальної реклами;
- продовження політики детінізації ринку праці, яка полягає, насамперед, у подальшому зниженні податкового навантаження, спрощенні податкового законодавства та регулюванні економічної діяльності одночасно з поліпшенням якості державних послуг. При цьому необхідно переглянути та обґрунтувати можливість створення резервного фонду для покриття дефіциту Пенсійного фонду (наприклад, за рахунок коштів від приватизації чи відрахувань від виручки від експорту металів (як, наприклад, у Росії від експорту нафти));
- використання ефективних методів залучення працівників до різних форм економічної діяльності у рамках транскордонних проєктів. Це, в свою чергу, дозволить легалізувати найману працю за трудовою угодою, працю на підприємствах з власною часткою акцій чи пайового внеску та розширити межі самозайнятості населення [5];
- запровадження податкових стимулів до інвестування коштів в економіку прикордонних територій. Для цього необхідно розробити пакет пропозицій щодо удосконалення механізму надання пільг підприємствам за диференційованим підходом, передусім в залежності від розміру внеску інвестора у статутний фонд, виду економічної діяльності, у яку спрямовуються інвестиції та суми інвестованих коштів; впливу на стимулювання зайнятості;
- посилення координації руху попиту та пропозиції робочої сили на молодіжному аграрному ринку праці та розробку регіональної галузевої програми створення і збереження робочих місць у системі АПК. Для реалізації зазначеного напрямку районними центрами зайнятості населення й органами місцевого самоврядування необхідно здійснювати соціальну експертизу інвестиційних та регіональних цільових програм у частині їх впливу на створення і збереження робочих місць у сільській місцевості;

2) у сфері інституціоналізації відносин зайнятості:

- унормування системи регулювання масового звільнення з погляду його ефективності та відповідності інтересам працівників та роботодавців. Це дозволить своєчасно долати проблеми регіонів у сфері порушення принципів соціального партнерства (невизначеність прав представників працівників, можливість надмірних повноважень органів влади) та невідповідність трудовому законодавству та нормам, що визначені у Директиві ЄС 98/59 [12];
- збільшення зареєстрованої зайнятості населення шляхом розробки спільного плану дій про виділення Україні квоти на працевлаштування її громадян в межах реалізації міжнародних програм і проєктів, а також покращення правового захисту вітчизняних працівників за кордоном;
- створення соціальних інституцій у рамках реалізації проєктів в галузі економічного розвитку, соціальної та культурної співпраці, урбаністики, підвищен-

- ня кваліфікації, комунальних служб, невеликих проектів розвитку як фізичної інфраструктури, налагодження міжлюдських транскордонних зв'язків;
- перегляд грошових та негрошових витрат роботодавців, пов'язаних з найманням – звільненням робочої сили (виплата вихідної допомоги, повідомлення в державні органи зайнятості, попередження профспілок тощо), а відтак – зниження надмірної зарегульованості трудових відносин [9] на всіх щаблях владної ієрархії;
 - підвищення ефективності договірних відносин та унеможливлення дискредитації органів соціального партнерства насамперед через підписання Меморандумів між виконавчими органами міських державних адміністрацій та міськими радами профспілок, перегляд Регіональних угод. Окрім того, слід переглянути підходи щодо удосконалення текстів колективних договорів, що дозволить виявити у низці положень дублювання встановлених чинним законодавством норм, знизить рівень їх формальності;
 - збереження трудових колективів в рамках легалізації соціальних послуг, які служба зайнятості надає роботодавцям. Передбачається, що у разі загрози звільнення працівників, за умови збереження основного місця їхньої роботи, можливе фінансування за рахунок коштів роботодавців. Зазначені кошти можуть бути використані на оплату праці працівників, яких, щоб запобігти звільненню, тимчасово переводять на іншу роботу, професійну перепідготовку або на підвищення кваліфікації працівників, яким, зокрема, загрожує звільнення у зв'язку з реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, тимчасовою зупинкою виробництва;
 - активізація участі органів виконавчої влади у інформаційно-роз'яснювальній роботі. Це стосується як видачі представникам підприємств пам'яток – застережень про недопустимість використання «тіньової» зайнятості і «тіньової» заробітної плати та «пам'ятки» із зазначенням видів відповідальності за порушення трудового законодавства при реєстрації колективних договорів, так і активного інформування громадськості через засоби масової інформації про соціальну незахищеність у разі неоформлення трудових відносин з роботодавцем офіційно, а також про основні статті чинного законодавства, які надають права працівникам. Слід запровадити практику проведення виїзного Консультативного центру зайнятості населення за участю представників центрів зайнятості з метою надання безкоштовної правової допомоги громадянам, які проживають у віддалених районах (містах) області та забезпечення роботи інформаційних кіосків у регіональних управліннях області у встановлені терміни;
- 3) у сфері капіталізації реалізованої праці (оплати праці):**
- посилення необхідності юридичного закріплення широкого змісту угод і договорів у сфері оплати праці, які укладаються на державному, галузевому, регіональному і виробничому рівнях. Це дозволить встановити послідовність договірного регулювання, визначити сферу чинності й уточнити функції держави, профспілок і роботодавців щодо підпорядкованості норм різних угод і договорів та регулювання оплати праці;
 - інституціоналізація системи інформації про ціни на ринку праці через створення місцевими органами влади інформаційного бюро. Це дозволить вирішити спектр проблем у сфері нормування і гарантій в оплаті праці, трудових спорів з питань оплати праці, налагодження ділових, культурних та інших видів

співпраці між регіонами України. Сприятливим буде також створення державними і регіональними органами влади відповідних передумов для легалізації та розвитку віртуального ринку праці, формування дистанційної зайнятості. Інструментом реалізації цього є обґрунтування засад позаштатної дистанційної роботи, як основи нового перспективного діалогу уряду та малого бізнесу, заощадження коштів, зміцнення суспільної згоди. Запропоновані напрями легалізації інформаційного середовища ринку праці підвищать ефективність використання наявного трудового капіталу, вирішать транспортні проблеми великих міст, нестачі робочих місць у віддалених сільських районах та збільшить можливості розвитку економіки, суттєво посилить конкуренцію спеціалістів в сфері інтелектуальних, інформаційних послуг в системі соціальної безпеки;

- проведення моніторингу застрахованих осіб, та осіб, які виконують роботи за договорами цивільно – правового характеру;

4) у сфері організаційного механізму регулювання ринку праці:

- реорганізація діючої організаційної структури Міністерства праці та соціальної політики, що передбачає включення до її складу департаменту аналізу та прогнозування ринку праці, департаменту стратегічного управління ринком праці, департаменту поточного регулювання ринку праці, департаменту співпраці з ринком освітніх послуг та відповідних управлінь праці та соціального захисту населення обласних державних адміністрацій;
- посилення державного контролю за додержанням вимог законодавства про працю у частині створення інтегрованої Інспекції праці у прикордонних регіонах, підпорядкованої Міністерству праці та соціальної політики України, створити регіональну систему трудових судів, діяльність яких надасть можливість працівникам простіше та швидше відстоювати свої права, позбавить надмірної тяганини при розгляді справ, забезпечить їх оперативний і неупереджений розгляд [9];
- створення автоматизованої системи надання соціальних пільг з використанням електричних карток, введення яких дозволить спростити розрахунки та оптимізувати механізми використання бюджетних коштів на соціальні пільги та забезпечити адресний характер надання соціальної підтримки безробітному населенню;
- покращення співпраці Пенсійного фонду з контролюючими та правоохоронними органами, а також соціальними партнерами і роботодавцями щодо детінізації доходів та легалізації найманої праці та створення у складі органів Пенсійного фонду відділів управління соціальної безпеки, що сприятиме швидкому виявленню та усуненню порушень у сфері пенсійного законодавства, виявленню платників, у яких зменшилася кількість працюючих та фонд оплати праці, проводилася виплата заробітної плати у незначних розмірах, у «конвертах»;
- введення до кола соціальних партнерів фахових професійних та академічних організацій, що могли б запропонувати адекватну методіку розрахунку тарифної сітки з врахуванням особливостей видів економічної діяльності та диференціації рівнів регіонального розвитку;
- нівелювання ризиків розвитку ринку праці на депресивних територіях. З метою покращення як окремих ознак відтворення, так і трудових ресурсного потенціалу потрібно розробити державну програму розвитку трудового потенціалу

прикордонних малих міст та районів, забезпечити техніко-економічні заходи підтримки відтворення трудових ресурсів, розробити пакет нормативних актів, що забезпечить виконання програми, організаційно-економічне забезпечення функціонування трудового потенціалу населення;

5) у міграційній сфері:

- забезпечення високої зайнятості населення шляхом формування в Україні «гнучкого» ринку праці через розробку спільного плану дій про виділення окремими членами ЄС (Португалія, Іспанія, Італія, Греція та ін.) квоти на працевлаштування громадян України;
- забезпечення правового захисту мігрантів за кордоном шляхом активізації роботи у цьому напрямі Міністерства закордонних справ. Для цього доцільно створити спеціалізований орган державного управління, до компетенції якого входили б питання, пов'язані з працевлаштуванням громадян України у країнах - членах ЄС;
- посилення правового захисту і надання соціальних гарантій мігрантам на час їхнього перебування за кордоном за умови повернення на батьківщину через відкриття на базі дипломатичних представництв у приймаючих країнах консультаційних центрів; взаємодію з осередками української діаспори для залучення їх до роботи з надання інформаційно-консультаційних послуг нелегальним українським мігрантам, які перебувають у цих країнах; надання допомоги на державному рівні щодо захисту інтересів трудових мігрантів у вирішенні трудових конфліктів з іноземними роботодавцями.

За таких умов зміцнення соціальної безпеки регіону виступає вагомою компонентою забезпечення економічної безпеки держави, оскільки сприяє усуненню багатьох загроз економічній безпеці та створює передумови більш збалансованого структурного та просторово-територіального соціально-економічного розвитку, оскільки соціальна безпека є комплексною, інтегральною характеристикою, що визначає параметри життєздатності соціально-економічних структур у процесі глобальних та локальних трансформацій. Використання засобів та інструментів, об'єднаних в єдиний цілісний механізм, дозволить розробити стратегію управління системою соціальної безпеки на регіональному рівні в умовах транскордонного співробітництва.

Список використаних джерел:

1. Геєць В. М. Перехідна економіка : [підручник] / В. М. Геєць, Є. Г. Панченко, Е. М. Лібанова ; за ред. В. М. Гейця. – К. : Вища школа, 2003. – 591 с.
2. Жаліло Я. А. Теорія та практика формування ефективної економічної стратегії держави : [монографія] / Я. А. Жаліло. – К. : НІСД, 2009. – 336 с.
3. Дзьобань О. П. Національна безпека в умовах соціальних трансформацій: Методологія дослідження та забезпечення / О. П. Дзьобань ; Нац. юридична академія України ім. Я. Мудрого. – Х. : Константа, 2006. – 438 с.
4. Жаліло Я. А. Теорія та практика формування ефективної економічної стратегії держави : [монографія] / Я. А. Жаліло. – К. : НІСД, 2009. – 336 с.
5. Заяць Т. А. Інституціоналізація відносин зайнятості в регіонах України: проблеми і пріоритети / Т. А. Заяць, Л. В. Павлачек // Економіка і регіон. – 2009. – №1. – С. 10–15.

6. Куценко В. І. Соціальна сфера: реальність і контури майбутнього (питання теорії і практики) : [монографія] / за наук. ред. Б. М. Данилишина ; РВПС України НАН України. – Ніжин : Аспект–Поліграф, 2008. – 818 с.
7. Новікова О. Ф. Соціальна безпека: організаційно-економічні проблеми і шляхи їх вирішення / О. Ф. Новікова. – Донецьк : ІЕП НАН України, 1997. – 460 с.
8. Пастернак-Таранушенко Г. Економічна безпека держави. Статика процесу забезпечення / Г. Пастернак-Таранушенко ; за ред. професора Б. Кравченка. – К. : Кондор, 2002. – 302 с.
9. Пищуліна О. Щодо інституційного забезпечення функціонування ринку праці в Україні / О. Пищуліна. – Режим доступу : <http://www.niss.gov.ua/Monitor/April2009/5.htm>.
10. Пищуліна О. М. Системні вади ринку праці України та пріоритети його реформування / О. М. Пищуліна, О. П. Коваль, О. О.Кочеміровська. – К. : НІСД, 2010.– 47 с.
11. Матеріали II Міжнародної конференції «Корпоративна соціальна відповідальність: Цивілізована економіка, цивілізовано суспільство»// Експерт, 18 квітня, 2008 р.
12. Директива 98/59/ЄС: Про встановлення зобов'язання роботодавця завчасно попереджати представників трудових колективів, місцеві органи влади про масштабні скорочення штату (1998 р.) // Офіційний інтернет-ресурс Європейського соціально-економічного комітету. – Режим доступу : <http://www.esc.eu.int>.

Иляш О. И., Васильцев Т. Г. Направления усовершенствования институционального обеспечения развития и легализации рынка труда в системе социальной безопасности регионов.

Исследованы особенности функционирования институтов рынка труда в системе социальной безопасности региона. Определены недостатки институционального обеспечения развития рынка труда. Предложены правовые, административные, организационно-экономические направления легализации рынка труда и занятости населения.

Ключевые слова: социальная безопасность региона, рынок труда, институционализация, легализация, занятость, социальные угрозы, опасности социальной сферы.

Ilyash O. I., Vasytsev T. G. Directions of Institutional Maintenance Improvement of Labour Market Development and Legalization in the System of Regional Social Security.

The features of labour market institutes functioning in the system of regional social security are outlined. The shortcomings of labour market institutional maintenance are defined. Legal, administrative, organizational and economic directions of labour market and employment legalization are offered.

Keywords: social security of region, labour market, institutionalization, legalization, employment, social threats, dangers of social sphere.

Надійшло 11.03.2011 р.